STIKEMAN ELLIOTT

CE QUE TOUT DÉTAILLANT **DOIT SAVOIR** AVANT DE PERCER LE MARCHÉ QUÉBÉCOIS

À PROPOS DE STIKEMAN ELLIOTT

Le groupe du commerce de détail de Stikeman Elliott est idéalement placé pour offrir une gamme complète de services à ses clients à l'occasion de leur implantation et de la poursuite de leurs activités au Canada.

Présent sur les principaux marchés du Canada, le cabinet dispose d'une vaste expérience dans tous les domaines du droit des affaires, expérience qui lui a permis de piloter de grands détaillants nationaux et internationaux vers leur réussite sur le marché de détail canadien.

« Ils sont si bons **que nous ne saurions exploiter nos affaires sans eux!** »

IFLR1000 | ENTREVUE AVEC UN CLIENT

Beaucoup de détaillants qui envisagent d'élargir leurs marchés lorgnent du côté du Québec. Mais avant de se lancer sur le marché québécois, le détaillant doit considérer un certain nombre de facteurs. Ces facteurs dépendront du mode d'entrée sur le marché, de la nature du détaillant et du type de produits. Certaines exigences propres au Québec devront être respectées.[1]

On parle principalement français au Québec. Environ 80 % de la population est de langue maternelle française. Dans la vente au détail, l'emploi du français fait l'objet d'une législation concernant les emballages, les étiquettes, l'affichage et la publicité. Ces obligations diffèrent des exigences de bilinguisme plus limitées imposées par les lois fédérales, dont il ne sera pas question ici. Signalons par ailleurs que le Québec est de tradition civiliste et que son droit privé est régi par le Code civil du Québec (CCQ).

La Charte de la langue française

Le commerçant qui fait des affaires au Québec doit tenir compte des exigences de la *Charte de la langue française* (la « Charte »), dont l'objectif est de faire du français la langue employée quotidiennement au travail, à l'école, dans les communications, dans les commerces et dans les entreprises du Québec. La Charte impose l'usage du français dans les affiches, les annonces et la publicité commerciale au Québec, même s'il n'est pas interdit d'employer aussi une autre langue, sous réserve de certaines limites quant à la prépondérance du français, du point de vue de l'espace consacré au texte français et de la taille des caractères utilisés dans le texte français. Les règlements d'application de la Charte prévoient des exceptions à la règle, dont il sera question plus loin. Par ailleurs, le site Web d'une entreprise qui a une adresse ou un établissement au Québec et qui offre ses produits ou services aux résidents du Québec est considéré comme une publicité commerciale assujettie à la Charte. Il doit donc être en français même si un site Web dans une autre langue est permis, tant que la version française est au moins aussi évidente.

Emballage, étiquetage, signalisation et publicité

La Charte prescrit que toute inscription sur un produit, sur son contenant, sur son emballage ou sur un document ou un objet qui l'accompagne, y compris le mode d'emploi et les certificats de garantie, doit être en français. Cette obligation s'applique aux étiquettes indiquant, par exemple, les instructions de lavage et la taille. Ces inscriptions peuvent être accompagnées d'une version dans une autre langue, du moment que la version française est aussi évidente. En règle générale, les catalogues, les dépliants et les publications promotionnelles de même nature doivent être en français mais peuvent être distribués en anglais ou dans une autre langue, du moment que la présentation matérielle de la version française est disponible à des conditions d›accessibilité et de qualité au moins égales. Le règlement prévoit certaines exceptions à l'obligation d'employer le français dans les inscriptions, par exemple lorsque le produit est destiné à un marché extérieur au Québec, lorsqu'il s'agit d'une marque de commerce, ou lorsque l'inscription figure sur un produit culturel ou éducatif.

1 Ce texte se veut purement un aperçu général de la question. Tout projet d'expansion particulier doit faire l'objet de conseils adaptés aux circonstances. N'hésitez pas à communiquer avec un représentant de Stikeman Elliott pour de plus amples informations.

Nom d'entreprise

La Charte oblige l'entreprise qui souhaite faire affaire au Québec à s'inscrire sous un nom français. Il peut s'agir d'un nom commercial. Certains éléments du nom peuvent être dans une langue autre que le français, par exemple une marque de commerce reconnue, entièrement en anglais. Le principe général est que le nom français de l'entreprise doit être employé au Québec, mais dans l'affichage et la publicité qui peuvent être dans une autre langue, comme il est indiqué ci-dessus, il est permis d'utiliser une version du nom dans cette autre langue. L'utilisation du nom anglais est également permise dans les documents qui peuvent être rédigés uniquement en anglais. En outre, les sociétés de régime fédéral sont censées avoir le droit absolu d'utiliser leur nom anglais partout au Canada, même au Québec, mais cette question n'est pas tranchée. Finalement, les entreprises au Québec utilisent souvent une marque de commerce reconnue entièrement en anglais dans leur affichage et leur publicité. Même si l'exception prévue par le règlement est censée autoriser cet usage, la question fait actuellement l'objet d'un différend.

Langue de travail

La Charte oblige toute entreprise qui emploie au moins cinquante personnes au Québec à obtenir un certificat de francisation, qui atteste que l'utilisation du français est généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, après application si nécessaire d'un programme de francisation à cet effet. L'entreprise qui exerce ses activités au Québec est par ailleurs tenue de communiquer avec sa clientèle québécoise en français, sauf indication contraire du client. Un projet de loi devant l'Assemblée nationale propose de réduire le seuil à 25 employés. Le projet de loi en est à sa première lecture seulement et il n'est pas évident qu'il deviendra loi, étant donné qu'il est présenté par un gouvernement minoritaire.

Langue des contrats

Selon la Charte, les contrats d'adhésion et les contrats où figurent des clauses-types imprimées doivent être en français. Ils peuvent être dans une autre langue si telle est la volonté expresse des parties. La *Loi sur la protection du consommateur* exige aussi que les contrats de consommation soient rédigés en français uniquement, sauf si les parties conviennent d'utiliser une autre langue. C'est pourquoi on inclut généralement dans les contrats anglais une clause rédigée en français stipulant que les parties ont expressément demandé que le contrat soit rédigé en anglais. Les contrats conclus par l'Administration ou ses mandataires doivent être en français si le contrat est conclu au Québec.

Application de la Charte aux sociétés non québécoises

À moins d'une dispense particulière, les sociétés non québécoises qui font affaire au Québec doivent respecter les dispositions de la Charte, comme il est indiqué ci-dessus.

Droit du Travail

La compétence législative en droit du travail au Canada est partagée entre l'État fédéral et l'État provincial. La plupart des entreprises sont régies par le droit provincial. En général, le lien d'emploi est régi par la loi du lieu où le travail est accompli. L'employeur et l'employé peuvent toutefois convenir que le contrat de travail sera régi par les lois d'une autre autorité législative, sous réserve du respect des exigences minimales prescrites par les lois du Québec.

Entre autres obligations, il incombe à l'employeur de respecter les normes minimales du travail et de garantir la sécurité du lieu de travail. Quant au salarié, il est tenu d'exécuter son travail avec diligence; il doit agir avec loyauté et respecter une obligation de confidentialité.

Normes minimales du travail

Toutes les autorités législatives du Canada, tant fédérales que provinciales, ont des lois qui régissent les conditions de travail minimales.

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* (la « LNT ») édicte les droits fondamentaux des salariés, dont ils ne peuvent être privés malgré toute stipulation contraire dans une convention collective ou un contrat individuel de travail. Les parties sont toutefois libres de stipuler en faveur des salariés des conditions de travail plus avantageuses que celles de la LNT. Le salaire minimum, les heures de travail, les heures supplémentaires et les congés fériés sont des exemples de conditions de travail régies par cette loi.

Salaire minimum

Toutes les autorités législatives du Canada fixent un salaire minimum, qui varie d'une province à l'autre. Au Québec, le salaire horaire minimum actuel est de 9,90 $ (1er mai 2012).

Congés fériés et fermeture obligatoire des établissements de détail

L'employeur est tenu d'accorder congé à ses salariés les jours fériés prescrits par la loi, à moins que le salarié n'accepte un congé compensatoire un autre jour. Au Québec, la loi accorde aux salariés les congés fériés suivants :

- le 1er janvier;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
- le 1er lundi de septembre;
- le deuxième lundi d'octobre;
- le 25 décembre;
- Le 24 juin est aussi un congé férié en vertu de la *Loi sur la fête nationale.*

Les établissements de détail sont par ailleurs régis par la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux,* qui prescrit les règles concernant la fermeture obligatoire des établissements commerciaux pendant certains congés fériés.

Heures de travail et heures supplémentaires

Au Québec, la semaine de travail normale est de 40 heures. Le salarié qui doit travailler plus de 40 heures touche une fois et demie son salaire horaire habituel.

Loi sur l'équité salariale

L'équité salariale consiste à accorder aux emplois traditionnellement occupés par des femmes une rémunération équivalente à celle accordée aux emplois traditionnellement occupés par des hommes, même lorsque le travail est différent, du moment qu'il a la même valeur. C'est pour combler l'écart entre les deux sexes que la *Loi sur l'équité salariale* a été adoptée et que la Commission de l'équité salariale a été constituée.

La Loi sur l'équité salariale s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus, dans le secteur privé, public ou parapublic. La loi s'applique au personnel à temps plein, à temps partiel, occasionnel, régulier ou temporaire. Certaines catégories de salariés sont exclues de l'application de la loi, en particulier les cadres supérieurs, les stagiaires, les travailleurs autonomes et les étudiants qui travaillent durant leurs vacances.

Les obligations de l'employeur varient selon le nombre de salariés :

- Les entreprises de 100 salariés ou plus doivent avoir un programme d'équité salariale et un comité d'équité salariale;
- Les entreprises de 50 à 99 employés doivent avoir un programme d'équité salariale mais ne sont pas tenues d'avoir un comité d'équité salariale;
- Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas tenues d'avoir un programme d'équité salariale ni un comité, mais les entreprises de 10 à 49 employés doivent réaliser une évaluation de l'équité salariale pour déterminer les ajustements salariaux requis.

Indemnité du travail

Contrairement aux règles de droit commun, le droit à une indemnité en cas d'accident du travail est absolu et indépendant de la commission ou de l'absence d'une faute de la part de l'employeur, de l'employé ou des autres employés. Précisons toutefois qu'un préjudice n'est pas indemnisable à titre d'accident du travail s'il a été causé exclusivement par la faute lourde de l'employé.

L'indemnisation des accidents du travail est financée collectivement par les employeurs. Les cotisations versées par chaque employeur dépendent de son groupe industriel et de sa masse salariale. Les industries sont classées selon les dangers qu'elles présentent. Chaque catégorie est cotisée en fonction des accidents qui se produisent dans cette catégorie en particulier.

L'indemnité reçue par le salarié en vertu de la loi le prive de son droit d'action. En règle générale, il ne peut pas rechercher son employeur en responsabilité pour le préjudice qu'il a subi à l'occasion de son travail.

Le taux de cotisation général pour les employés des commerces de détail en 2012 était de 1,53 $ par tranche de 100 $ de salaire.

Impôts et Taxes

Impôt sur le revenu

Le Québec est l'une des rares provinces qui perçoit son propre impôt sur le revenu des sociétés. La plupart des autres ont plutôt passé des ententes de perception avec le gouvernement fédéral. Les entreprises du Québec doivent donc produire une déclaration de revenu provinciale distincte de la déclaration fédérale.

Le taux d'imposition général des sociétés au Québec est actuellement de 11,9 %. Le taux d'imposition fédéral des sociétés est de 15 %. L'entreprise qui exerce des activités au Québec est donc assujettie à un taux fédéral-provincial combiné de 26,9 % sur la tranche de son revenu imposable attribuable à ses activités au Québec.

Taxe de vente

Les détaillants du Québec sont en général tenus de percevoir deux taxes à la vente de produits et services aux consommateurs, soit la taxe fédérale sur les produits et services (TPS) de 5 % et la taxe de vente du Québec (TVQ) de 9,975 %. L'administration de la TVQ est largement harmonisée avec celle de la TPS. La TVQ est administrée par Revenu Québec, qui s'occupe aussi de la TPS pour les entreprises exploitées uniquement au Québec ou qui se sont inscrites à la TPS au Québec. Les détaillants canadiens qui ont déjà un numéro de TPS et qui envisagent étendre leurs activités au Québec doivent continuer à remettre leurs déclarations de TPS à l'Agence du revenu du Canada.

Les détaillants sont habituellement tenus de s'inscrire pour percevoir la TVQ quand ils commencent leurs activités au Québec. L'inscription est aussi obligatoire lorsque le détaillant canadien sollicite des commandes de biens meubles corporels à livrer à des consommateurs au Québec, même s'il n'exerce aucune activité au Québec. Une fois inscrite, l'entreprise doit percevoir la TVQ du client au moment de la vente et la remettre à Revenu Québec. Les détaillants sont généralement autorisés à déduire de la TVQ qu'ils remettent celle qu'ils ont déjà payée sur leurs propres achats (ce qu'on appelle le remboursement de la taxe sur les intrants). Les entreprises qui paient plus de taxe qu'elles n'en perçoivent ont droit au remboursement de la différence.

Protection de la Vie Privée et Collecte de Renseignements

La *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (la « Loi sur la protection des renseignements personnels ») régit la collecte, la détention et la communication de renseignements personnels sur des particuliers par des entreprises privées exploitées au Québec. Les règles édictées par cette loi complètent les droits à la protection des renseignements personnels conférés par le Code civil du Québec.

En 2003, le gouvernement fédéral a décrété que la Loi sur la protection des renseignements personnels était « essentiellement similaire » à la partie I de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* du Canada, de sorte que la plupart des entreprises non fédérales exploitées au Québec sont exonérées de l'application de cette partie de la loi fédérale portant sur les renseignements personnels. En conséquence, la Loi sur la protection des renseignements personnels s'applique dans la province, à l'exclusion de la loi fédérale, à la collecte, à l'utilisation, à la communication et à la détention de renseignements personnels sur les particuliers résidant au Québec par ces entreprises. La loi québécoise traite aussi du transfert de renseignements personnels à l'extérieur du Québec. Lorsque la collecte, l'utilisation, la communication ou la détention de renseignements personnels sur les résidents du Québec a lieu à l'extérieur du Québec ou traverse les frontières du Québec, on peut croire que la loi fédérale et la loi du Québec s'appliquent toutes les deux, la loi fédérale à l'aspect transfrontalier et la loi québécoise aux activités exercées au Québec.

Loi sur la Protection du Consommateur

Le Québec s'est doté d'une législation sur la protection des consommateurs, dont les règles se trouvent principalement dans le Code civil du Québec et la *Loi sur la protection du consommateur* (LPC).

La LPC porte sur des sujets comme les contrats avec les consommateurs concernant les produits et services, en particulier les contrats de crédit, les pratiques commerciales et les recours mis à la disposition des consommateurs. Elle établit l'Office de la protection du consommateur, chargé de l'administration de la LPC.

© STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L., s.r.l. | www.stikeman.com
La présente publication contient uniquement des observations générales et ne se veut pas un conseil juridique.